Liens qui existent entre les objectifs de développement durable des Nations Unies et CSA-Z1003, Santé et sécurité psychologiques en milieu de travail - Prévention, promotion et lignes directrices pour une mise en œuvre par étapes

Favoriser le développement durable grâce aux normes







Objectifs de développement durable des Nations Unies abordés :

ODD 3 – Bonne santé et bien-être
ODD 5 – Égalité entre les sexes
ODD 8 – Travail décent et croissance économique
ODD 10 – Inégalités réduites
ODD 13 – Mesures relatives à la lutte contre les changements climatiques
ODD 16 – Paix, justice et institutions efficaces

Août 2025

À propos du Groupe CSA

Le Groupe CSA est un organisme mondial voué à la sécurité, au bien commun et au développement durable. Nous sommes une organisation de premier plan dans le domaine d'élaboration de normes, d'essais, d'inspection et de certification dans le monde entier. Notre mandat est l'atteinte d'un avenir plus responsable. La mission de l'organisation à but non lucratif du Groupe CSA est d'améliorer la vie des Canadiens en faisant continuellement progresser les normes dans les secteurs public et privé. Nous occupons une position de chef de file dans la recherche, le développement, l'éducation et la promotion des normes. Les normes techniques et les normes de gestion élaborées avec la participation de plus de 11 000 membres, améliorent la sécurité, la santé, l'environnement et la croissance économique au Canada et ailleurs.



Préparé par Delphi pour le Groupe CSA

Le Groupe CSA s'efforce de fournir en tout temps des renseignements exacts et à jour. Toutefois, il n'offre aucune déclaration ni garantie, expresse ou implicite, quant à la mesure selon laquelle ces renseignements répondent à vos besoins particuliers. Toute utilisation de ces renseignements est à vos propres risques. Veuillez communiquer avec le Groupe CSA pour obtenir de plus amples renseignements sur les services que nous offrons.



Résumé

Les objectifs de développement durable (ODD) sont un ensemble de cibles ambitieuses qui visent à définir les priorités mondiales en matière de développement durable et à mobiliser les efforts nécessaires pour les atteindre de manière holistique et intégrée. Ces 17 objectifs, qui ont été adoptés par tous les États membres de l'Organisation des Nations Unies (ONU) en 2015, appellent l'ensemble des gouvernements, des entreprises et des sociétés civiles du monde à agir en ce qui a trait à plusieurs enjeux comme la pauvreté, l'égalité des sexes, la pollution de l'eau et l'énergie propre.

L'Association canadienne de normalisation (qui exerce ses activités sous le nom de Groupe CSA) est un chef de file dans l'élaboration des normes en Amérique du Nord, ayant réalisé des recherches en vue de démontrer la manière dont les normes peuvent aider les organisations à atteindre leurs objectifs liés aux ODD.

Cette étude de cas examine la manière dont la norme CAN/CSA-Z1003-13/BNQ 9700-803/2013 (C2022) *Santé et sécurité psychologiques en milieu de travail – Prévention, promotion et lignes directrices pour une mise en œuvre par étapes* (« CSA Z1003 ») pourrait appuyer la poursuite des ODD. Dans le cadre d'entretiens menés auprès d'utilisateurs de la norme nationale et d'experts techniques, il a été déterminé que l'adoption de la norme nationale pourrait appuyer l'atteinte de plusieurs ODD (objectifs 3, 5, 8, 10, 16). Comme cette norme nationale est de nature non prescriptive, de nombreux liens avec les ODD dépendaient de la mise en œuvre et étaient donc plus indirects ou offraient un appui secondaire.

© 2025 Association canadienne de normalisation. Tous droits réservés.



1 Introduction

CAN/CSA-Z1003-13/BNQ 9700-803/2013 (C2022), *Santé et sécurité psychologiques en milieu de travail – Prévention, promotion et lignes directrices pour une mise en œuvre* par étapes est une norme dont l'adoption est volontaire qui décrit une approche documentée et systémique pour développer, maintenir et améliorer un milieu de travail sain sur le plan psychologique et sûr. Cette norme, qui a été publiée pour la première fois en 2013, était la première du genre au monde et a été adoptée par diverses organisations dans de nombreux secteurs. Cette norme s'appuie sur trois piliers relatifs à la santé et à la sécurité psychologiques :

1. Prévention des dommages (la sécurité psychologique des employés);
2. Promotion de la santé (le maintien et la promotion de la santé psychologique);
3. Résolution des incidents ou des problèmes.

L'approche décrite dans cette norme s'articule autour de treize facteurs du milieu de travail définis et mesurables :

1. **Culture organisationnelle :** ensemble de normes, de valeurs, de croyances, de significations et d'attentes communes qui guident le comportement et la résolution de problèmes.
2. **Soutien psychologique et social :** interactions positives et soutien organisationnel favorisant le bien-être psychologique des employés.
3. **Leadership et attentes clairs :** leadership efficace qui assure la clarté du soutien, des attentes et des communications.
4. **Civilité et respect :** milieu de travail où toutes les interactions sont respectueuses et attentionnées.
5. **Pressions psychologiques :** évaluation des exigences du poste visant à relever et à atténuer les risques sur le plan psychologique.
6. **Croissance et perfectionnement :** encouragement et soutien offerts aux employés pour les inciter à développer leurs aptitudes et leurs compétences.
7. **Reconnaissance et récompense :** juste reconnaissance en temps opportun des efforts et des réalisations des employés.
8. **Participation et influence :** participation des employés dans les discussions et les décisions qui concernent leur travail.
9. **Gestion de la charge de travail :** veiller à allouer des ressources suffisantes pour que les tâches puissent être accomplies et les responsabilités assumées dans les délais impartis.
10. **Engagement :** faire en sorte que les employés aient un sentiment d'appartenance, qu'ils se sentent motivés et qu'ils s'engagent à effectuer leur travail et à assurer la réussite de l'organisation.
11. **Équilibre :** acceptation de la nécessité d'atteindre un équilibre entre les besoins personnels et familiaux et les exigences professionnelles.

© 2025 Association canadienne de normalisation. Tous droits réservés.

12. **Protection psychologique :** assurer la sécurité psychologique des travailleurs et promouvoir leur bien-être émotionnel.
13. **Sécurité physique :** protéger les travailleurs contre les risques physiques et psychologiques en milieu de travail.

Ces facteurs tiennent compte des conditions de travail, des pratiques de gestion et du processus décisionnel. Lorsqu'ils sont pris en considération de manière efficace dans le milieu de travail, ils ont une incidence positive sur la santé et la sécurité psychologiques.

En améliorant la santé et la sécurité psychologiques, l'entreprise crée des valeurs en établissant des liens avec l'atténuation des risques, la rentabilité, le recrutement et la rétention, l'excellence organisationnelle et le développement durable. Cette norme comprend des annexes qui offrent des ressources, dont un exemple d'outil d'audit et la description de scénarios de mise en œuvre à l'intention des grandes et des petites entreprises. Cette norme a été adaptée à de nombreux secteurs. Par exemple, elle a donné lieu à la publication de CSA Z1003.1 *Santé et sécurité psychologiques dans les organismes de services paramédics.*

Le Groupe CSA a vu dans ce contexte une occasion de sensibiliser les utilisateurs de normes aux ODD et de réfléchir à la manière dont les normes pourraient les aider à atteindre leurs objectifs liés aux ODD. Dans le cadre de cette initiative, le Groupe CSA a établi la correspondance et relevé des liens entre des normes, dont la présente norme, et les 17 ODD. Cette étude de cas complète les études de cas existantes publiées par le Groupe CSA et permet d'examiner plus à fond ces liens.

Cette étude de cas a été rédigée en se fondant sur les renseignements recueillis à partir de sources publiques (p. ex. les sites Web du Groupe CSA et des Nations Unies qui portent sur les ODD), mais surtout sur ceux qui ont été recueillis dans le cadre des entretiens menés auprès des utilisateurs et d'autres experts sur CSA Z1003. Les entretiens visaient à mieux comprendre la manière dont la norme est utilisée en pratique ainsi que les avantages qu'elle procure, ce qui permet d'évaluer la mesure dans laquelle elle appuie les ODD.

Cette recherche a permis de confirmer les résultats obtenus dans le cadre des efforts du Groupe CSA visant à établir la correspondance, qui suggéraient qu'il existait



des liens avec les ODD 3, 8, 10 et 16, et de découvrir d'autres liens possibles avec certaines cibles de ces objectifs et avec l'objectif 5.



ODD 3 – Permettre à tous de vivre en bonne santé et promouvoir le bien-être de tous à tout âge.



ODD 5 – Parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et toutes les filles.



ODD 8 – Promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous.



ODD10 – Réduire les inégalités dans les pays et d'un pays à l'autre.



ODD 16 – Promouvoir l'avènement de sociétés pacifiques et inclusives aux fins du développement durable, assurer l'accès de tous à la justice et mettre en place, à tous les niveaux, des institutions efficaces, responsables et ouvertes à tous.

© 2025 Association canadienne de normalisation. Tous droits réservés.

2 Résultats et Impacts

2.1 Utilisation et perception par l'industrie des codes

Les personnes interrogées pour cette étude de cas comprenaient un.e consultant.e en santé mentale et bien-être (dont l'entreprise a été l'une des premières à adopter la norme), un.e praticien.ne en ressources humaines et santé mentale en milieu de travail, ainsi que des membres du comité technique responsable de la norme. Les personnes interrogées ont partagé des exemples de prises d'actions suite à l'application de la norme. Celles-ci comprenaient la création de comités sur le bien-être, des défis printaniers pour inciter les employés à marcher à l'extérieur, des réunions bihebdomadaires pour socialiser entre eux, des rencontres virtuelles pour les travailleurs à distance, le partage d'articles pertinents et la participation de conférenciers abordant la santé mentale. Dans certaines organisations, les descriptions de poste comportaient des éléments liés à la santé et à la sécurité, en précisant les risques psychologiques liés à la fonction (p. ex., la nécessité de demeurer assis pendant de longues périodes, les échéances serrées, le travail excessif occasionnel). Les personnes interrogées ont souligné l'importance de faire participer les employés et d'écouter leurs préoccupations dans le cadre de réunions d'équipe ou individuelles ou de sondages anonymes. Une organisation fait parvenir à ses employés, une fois par année, un questionnaire pour leur demander ce qu'ils jugent le plus difficile parmi les 13 facteurs du milieu de travail. Ce sondage aide concrètement l'organisation à relever les secteurs sur lesquels elle doit concentrer ses efforts d'année en année. L'importance d'obtenir l'appui de la haute direction a également été soulevée comme un facteur clé de réussite.

Lorsqu'on leur a demandé de donner des exemples de bénéfices liés à l'utilisation de la norme , les personnes interrogées ont parlé de la difficulté de mesurer les résultats. Toutefois, ils étaient tous d'accord pour dire que les résultats étaient positifs. Une des personnes interrogées a déclaré que des candidats potentiels avaient approché son organisation pour dire qu'elles avaient entendu de bonnes choses à propos de l'organisation et sur la façon dont la santé mentale faisait partie intégrante de ses activités. Ils ajoutaient qu'ils souhaitaient



travailler pour ce genre d'entreprise. Elle a ajouté que le taux de roulement au sein de son organisation était très faible, ce qu'elle attribue (au moins en partie) aux pratiques positives de l'entreprise en matière de santé et de sécurité psychologiques. D'autres ont souligné le fait que la norme sert d'ouvrage de référence concret lorsque vient le temps d'encourager les employés à respecter l'essence des 13 facteurs du milieu de travail. Une étude menée par la Commission de la santé mentale du Canada,[i] portant sur les progrès réalisés par 40 organisations ayant adopté CSA Z1003, a révélé que, dans tous les cas, les facteurs psychologiques avaient connu une amélioration notable, ce qui confirme que la norme peut mener à des résultats positifs au sein des organisations.

2.2 Correspondances avec les ODD de l'ONU

Dans l'ensemble, le concept d'ODD a suscité de l'enthousiasme, bien que les utilisateurs de la norme ne l'aient pas adopté au sein de leurs organisations. Un utilisateur a mentionné que, même si cela n'était pas une priorité au sein de son organisation, il entendait parler des changements climatiques beaucoup plus qu'avant et on lui demandait de préciser ce qui était fait en matière d'environnement, d'affaires sociales et de gouvernance dans les appels d'offres. De nombreuses personnes interrogées étaient actives en ce qui a trait aux affaires sociales au sein de leur organisation, ce qui n'est peut-être pas surprenant compte tenu de leurs domaines d'expertise et de leur expérience. Les membres du comité technique connaissaient les ODD dans le contexte des efforts du Groupe CSA visant à établir la correspondance.

© 2025 Association canadienne de normalisation. Tous droits réservés.



La recherche a révélé que la norme pourrait appuyer un certain nombre d'ODD, dont ceux que les efforts du Groupe CSA visant à établir la correspondance avaient déjà soulevés (ODD 3, 8, 10 et 16), ainsi que d'autres ODD non déjà relevés (ODD 5). Ces liens sont décrits plus en détail ci-dessous.

ODD 3 de l'ONU : Permettre à tous de vivre en bonne santé et promouvoir le bien-être de tous à tout âge

Cible 3.4: *D'ici à 2030, réduire d'un tiers, par la prévention et le traitement, le taux de mortalité prématurée due à des maladies non transmissibles et promouvoir la santé mentale et le bien-être*

Les indicateurs de l'ONU concernant cet objectif sont : 1) le taux de mortalité attribuable aux maladies cardiovasculaires, au cancer, au diabète ou aux maladies respiratoires chroniques, et 2) le taux de suicide. Il existe un lien bien documenté entre le stress et les conséquences physiques négatives. Des études ont démontré que la détresse psychologique est associée à un risque accru de mortalité due, notamment, aux maladies cardiovasculaires et au cance[ii].

Les personnes interrogées ont convenu qu'en améliorant la santé et la sécurité psychologiques au travail, on pourrait réduire le stress lié au travail et, par conséquent, le taux de mortalité. Une des personnes interrogées a commenté la manière dont l'objectif est formulé, qui souligne l'importance d'aller au-delà de la maladie mentale. Une autre des personnes interrogées a mentionné un rapport selon lequel les employés qui ont un sentiment d'appartenance étaient moins susceptibles de demander des congés d'invalidité ou de maladie[iii].

Cible 3.5 *Renforcer la prévention et le traitement de l'abus de substances psychoactives, notamment de stupéfiants et d'alcool.*

Étant donné que le lien qui existe entre la santé mentale et la consommation de substances est bien documenté , ce lien pourrait également être examiné. En songeant au fait que ces enjeux (ainsi que les normes qui s'y rapportent) sont interreliés, une des personnes interrogées a mentionné que selon CSA Z1008, Gestion de l'affaiblissement des capacités au travail, l'affaiblissement des capacités est dû à toutes sortes de facteurs cognitifs et physiques, dont la consommation de substances, qui est étroitement liée aux problèmes de santé mentale.

ODD 5 de l'ONU Égalité entre les sexes : Parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles

Cible 5.1 *Mettre fin, partout dans le monde, à toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes et des filles.*

Cible 5.5 *Veiller à ce que les femmes participent pleinement et effectivement aux fonctions de direction à tous les niveaux de décision, dans la vie politique, économique et publique, et y accèdent sur un pied d'égalité.*

Les personnes interrogées estimaient que la norme nationale appuyait cet ODD, dont les deux cibles présentées ci-dessus. Une des personnes interrogées estimait que la norme nationale appuyait l'égalité et l'inclusion simplement en posant les questions suivantes :

© 2025 Association canadienne de normalisation. Tous droits réservés.

« que devrions-nous faire différemment? », « de quelle manière devrions-nous procéder et comment percevez-vous votre milieu de travail? » En repensant aux recherches que son organisation avait menées, dont des entretiens avec 40 experts en inclusion, elle a déclaré qu'elle en était sortie en réalisant que l'inclusion EST la sécurité psychologique. Que c'était la même chose. Par conséquent, si nous souhaitons l'équité pour tous, quel que soit leur sexe, c'est en assurant la sécurité psychologique en milieu de travail qu'on y parviendra, car chaque voix est entendue. Chaque personne sent qu'elle peut s'exprimer en toute sécurité et que les problèmes sont abordés et résolus. Il s'agit d'égalité, quels que soient le sexe, la race, le handicap ou les capacités. Ce sentiment a été confirmé par d'autres experts, qui ont souligné le lien qui existe entre l'équité et la sécurité psychologique. Une des personnes interrogées a souligné qu'un milieu de travail qui favorise la sécurité psychologique est un lieu qui reconnaît qu'il existe plusieurs définitions de ce qu'est une carrière épanouissante. Bien que la norme n'aborde pas explicitement les questions de genre, elle appuie cet objectif indirectement en reconnaissant l'importance de la diversité et de la sécurité psychologique pour tous.

ODD 8 de l'ONU : Promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous

> **Cible 8.8** *Défendre les droits des travailleurs, promouvoir la sécurité sur le lieu de travail et assurer la protection de tous les travailleurs, y compris les migrants, en particulier les femmes, et ceux qui ont un emploi précaire.*

Cet objectif porte sur la création de milieux de travail sûrs et sécuritaires, ce qui comprend à la fois la sécurité psychologique et la sécurité physique. Les personnes interrogées ont souligné le fait qu'elles sont dépendantes l'une de l'autre. La sécurité physique est l'un des facteurs du milieu de travail énoncés dans la norme. Comme l'a déclaré une des personnes interrogées, si vous vous rendez au travail en craignant de vous blesser parce que l'équipement de protection dont vous avez besoin pour votre sécurité n'est pas disponible, cela a un impact sur votre santé et votre sécurité psychologiques.

Les personnes interrogées ont mentionné que les travailleurs vulnérables et les nouveaux arrivants pourraient être plus à risque de se blesser au travail, parce qu'en raison des barrières linguistiques ou culturelles, ils pourraient ne pas oser s'exprimer. Une des personnes interrogées a souligné que les employés pourraient être réticents à défendre leurs intérêts, surtout s'ils s'inquiètent de leur situation financière précaire. Elle a également souligné le fait que la norme traite de ces situations en favorisant une culture qui encourage tout le monde à s'exprimer sans crainte de représailles.

ODD 10 de l'ONU : Réduire les inégalités dans les pays et d'un pays à l'autre

> **Cible 10.2** *D'ici à 2030, autonomiser toutes les personnes et favoriser leur intégration sociale, économique et politique, indépendamment de leur âge, de leur sexe, de leur handicap, de leur race, de leur appartenance ethnique, de leurs origines, de leur religion ou de leur statut économique ou autre.*

Cela a été relevé comme un appui potentiel dans le cadre des efforts précédents du Groupe CSA visant à établir la correspondance. Au départ, les personnes interrogées étaient incertaines, en raison d'une certaine confusion liée à la formulation de l'objectif (l'expression « d'un pays à l'autre » étant interprétée comme désignant l'échelle nationale). Après une période de discussion, les personnes interrogées estimaient que la norme pourrait appuyer une réduction des inégalités (surtout au sein des pays) et la cible 10.2, qui prône un milieu de travail plus inclusif, ce qui est lié à une sécurité psychologique accrue et pourrait aider les organisations à appuyer cet objectif. Une des personnes interrogées a souligné le fait que les politiques de travail flexible pourraient donner lieu à un milieu de travail plus inclusif.

ODD 16 de l'ONU : Promouvoir l'avènement de sociétés pacifiques et inclusives aux fins du développement durable, assurer l'accès de tous à la justice et mettre en place, à tous les niveaux, des institutions efficaces, responsables et ouvertes à tous

> **Cible 16.1** *Réduire nettement, partout dans le monde, toutes les formes de violence et les taux de mortalité qui y sont associés.*

Les indicateurs de l'ONU pour cet objectif mesurent la proportion de la population qui est soumise à trois types de violence : la violence physique, la violence psychologique et la violence sexuelle. Comme mentionné dans les sections précédentes, il existe un lien étroit entre

© 2025 Association canadienne de normalisation. Tous droits réservés.

la sécurité physique et la sécurité psychologique. Cette cible permet de fixer des objectifs de réduction de la violence partout, dont le milieu de travail, où la norme pourrait avoir une incidence.

> **Cible 16.7** *Faire en sorte que le dynamisme, l'ouverture, la participation et la représentation à tous les niveaux caractérisent la prise de décisions.*

L'ONU mesure les progrès réalisés à la poursuite de cet objectif en fonction de la proportion de la population qui estime que la prise de décision est inclusive et adaptée, selon le sexe, l'âge, le handicap et la population. Cela pourrait viser les décisions prises au sein du gouvernement ou d'autres institutions, mais pourrait également viser les décisions prises en milieu de travail. Un milieu de travail sécuritaire sur le plan psychologique est un environnement où les personnes sont à l'aise de s'exprimer et se sentent écoutées, comme mentionné dans les sections précédentes de la présente étude de cas qui portent sur l'équité et l'inclusion. L'indicateur lié à cet objectif est un bon exemple de données pouvant être colligées pour illustrer les progrès réalisés à la poursuite de cet objectif; par exemple, on pourrait demander aux employés, par l'entremise d'un sondage, dans quelle mesure ils estiment que la prise de décision est inclusive.

3 Discussion

Compte tenu de la nature non prescriptive de la norme, la mesure dans laquelle elle appuie un des ODD dépend de la manière dont elle est mise en œuvre par l'organisation. En effet, la norme pourrait être mise en œuvre simplement pour « cocher une case », ce qui réduirait la mesure dans laquelle elle appuie les ODD. Par exemple, la norme propose une « participation significative » de la part des employés, mais cela pourrait être réalisé de manières très différentes.

Les utilisateurs ont mentionné la nature changeante de cet aspect, surtout après la pandémie de coronavirus (COVID-19), en ce qui a trait à l'augmentation des problèmes de santé mentale et à la difficulté d'établir des relations dans les milieux de travail éloignés et isolés.

L'un des objectifs clés des recherches menées par le Groupe CSA sur les ODD était de faire des normes des outils permettant aux organisations d'établir des liens significatifs avec les ODD. Il est souvent difficile pour les organisations de démontrer, de façon mesurable, les progrès réalisés par rapport aux objectifs. Alors que la norme exige des organisations (1) qu'elles documentent les objectifs et les cibles en matière de santé et de sécurité psychologiques visant les fonctions pertinentes à tous les échelons de l'organisation (article 4.3.7) et (2) qu'elles compilent et surveillent des statistiques sur les problèmes et les maladies psychologiques (article 4.5.2.2), il n'y a aucune exigence précisant la manière de procéder. Certaines données sont difficiles à collecter et certaines organisations peuvent ne pas effectuer des mesures ou rendre compte des résultats.

Certaines organisations ont pour mandat de partager ces renseignements (p. ex., les gouvernements et les écoles), mais il est possible que les données collectées dans ces milieux ne puissent s'appliquer à d'autres contextes. Même si les bonnes données sont recueillies, de nombreuses variables compliquent les prévisions en matière de santé et de sécurité psychologiques, ce qui rend difficile l'établissement d'un lien entre la mise en œuvre de la norme et la manière dont elle appuie les cibles des ODD. Les personnes interrogées ont mentionné la difficulté d'établir des liens entre la norme et des objectifs particuliers en raison du manque d'uniformité dans la manière de mettre en œuvre la norme, dans les autres ressources ou outils utilisés et/ou dans la culture qui existe dans un secteur particulier. Malgré cela, les personnes interrogées estimaient qu'il était possible d'établir des liens étroits, de manière anecdotique, entre la norme et les ODD mentionnés ci-dessus; toutefois, elles ont également souligné l'importance de recueillir des preuves pour étayer toute affirmation.

4 Conclusion et prochaines étapes

Cette recherche a permis de valider les résultats obtenus dans le cadre des efforts du Groupe CSA visant à établir la correspondance, qui suggéraient qu'il existait des liens entre CSA Z1003 et les ODD 3, 8, 10 et 16. En outre, elle a permis de découvrir des liens possibles avec l' ODD 5. Ces correspondances découlent souvent de liens entre la sécurité psychologique et l'équité, l'inclusion et la sécurité physique. Les personnes interrogées ont également mentionné que les futures révisions de la norme nationale pourraient cibler plus explicitement les facteurs d'équité, de diversité et d'inclusion (EDI), ce qui permettrait de renforcer davantage les liens qui existent entre elle et plusieurs ODD.

© 2025 Association canadienne de normalisation. Tous droits réservés.

Notes de fin

i. Commission de la santé mentale du Canada, 2017 Données du Projet de recherche sous forme d'études de cas

ii. Russ et coll., 2012. Association between psychological distress and mortality: individual participant pooled analysis of 10 prospective cohort studies. British Journal of Medicine; 345

iii. Lee-Baggley, D. Howatt, B. 2023. Employees' perceived psychological health and safety experience during COVID-19 through an inclusion lens. Association canadienne de normalisation, Toronto (Ontario)

iv. Sinha, R. 2009. Chronic stress, drug use, and vulnerability to addition. Annals of the New York Academy of Science Journal

© 2025 Association canadienne de normalisation. Tous droits réservés.